

УДК 349.2

*И. Г. Кузьма,
курсант 2-го курса факультета милиции
Могилевского института МВД
Научный руководитель: М. В. Новицкая,
старший научный сотрудник
отдела организации научной,
международной и издательской деятельности
Могилевского института МВД*

МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В условиях неравенства правового положения субъектов трудового права, несовпадения их интересов и ценностных ориентиров, различия позиций по механизму принятия и реализации решений особое значение приобретает развитие социально-партнерских отношений как особой формы интеракции, направленной на сближение интересов социальных партнеров, достижение общих целей, обеспечение осуществления достигнутых договоренностей на основе конструктивного диалога и консенсуса.

Содержание социального партнерства как трудо-правового института отражено в его определении, а форма — в его модели. Согласно словарю русского языка С. И. Ожегова, слово «модель» рассматривается как образец чего-либо [1, с. 348]. Модель социального партнерства можно определить как систему организованных общественных отношений в социально-трудовой сфере в соответствии с особенностями конкретной страны, ее правовой системы, уровнем развития экономики, авторитета субъектов социального партнерства, а также культурного фона государства, устоявшихся традиций. Существует множество моделей социального партнерства, в целях систематизации которых используются различные критерии.

В зависимости от уровня переговорного процесса выделяют три основные модели социального партнерства. Первая модель реализуется в Швеции, Финляндии, Норвегии, Бельгии, ее отличительной особенностью является проявление активной роли государства в регулировании трудовых отношений посредством принятия законов, закрепляющих механизм социального партнерства, установления норм, регламентирующих принципы взаимодействия профсоюзов и предпринимателей [2, с. 205]. Кроме того, для этой модели характерна трехуровневость социального партнерства. Коллективные переговоры проводятся на общенациональном уровне, отраслевом, уровне предприятия.

Вторая модель отличается децентрализованностью отношений субъектов социального партнерства, она присуща таким странам, как США, Канада, Австралия, Япония. Функционирование данной модели базируется на ограниченном применении мер государственного регулирования, коллективные переговоры ведутся на уровне предприятия, а государство выступает в роли арбитра, формируя необходимую законодательную основу для регулирования социально-партнерских отношений и не допуская эскалации возникающих противоречий.

Третья модель характерна для государств с социально ориентированной рыночной экономикой (Германия, Австрия, Италия, Франция). Здесь государство, работодатели и профсоюзы выступают как равноправные партнеры. Кроме того, государство играет «поддерживающую роль — создает рамки и условия для переговоров и разрешения конфликтов» [3, с. 24].

Несмотря на отсутствие на общенациональном уровне постоянно действующего органа по вопросам социально-трудовых отношений внедрена и активно применяется практика проведения трехсторонних консультаций. Как правило, на этом уровне решения не принимаются, а основной переговорный процесс и заключение соглашений осуществляются на отраслевом уровне. Поскольку жесткая нормативная регламентация содержания отсутствует, стороны ориентируются на так называемые образцовые соглашения, служащие стандартом разработки всех прочих договоров. Коллективные договоры практически отсутствуют в практике предприятий [4, с. 115].

В качестве следующего критерия классификации социального партнерства выступает уровень участия работников по представительству их интересов в партнерских отношениях. Различают модели профсоюзного представительства, чистого представительства, смешанного представительства.

Особенностью модели профсоюзного представительства является то, что профсоюз на основе норм законодательства осуществляет представительство как работников — членов профсоюза, так и работников, не входящих в его состав. Взаимоотношения профсоюзов с институтами государственной власти и местного самоуправления в рамках данной модели либо строятся с установкой на сотрудничество, либо нацелены на конфликт, т. е. если в первом случае основным принципом взаимодействия профсоюзов с иными субъектами партнерства является поиск компромиссов, то во втором — действия профсоюзов ориентированы на оппозицию и противостояние как с государственными органами государственного управления, так и с работодателями.

Модель чистого представительства подразумевает, что для ведения переговорного процесса с работодателем трудовой коллектив работников избирает своих представителей в совет и комитет предприятия, количественный состав которого определен законодательством. Такой совет (комитет) зачастую наделен

консультативно-информационными полномочиями. При этом порядок проведения консультаций, а также степень обязательности учета мнения совета (комитета) должны быть определены коллективными соглашениями [5, с. 73].

Сущность модели смешанного представительства определяется тем, что, помимо избранных трудовым коллективом работников, в состав советов (комитетов) предприятия администрация назначает своих представителей. Смешанное представительство предполагает принятие совместных решений и ориентировано на достижение консенсуса с работодателем в решении вопросов, внутреннего трудового распорядка, охраны труда, условий труда и др. [6].

Специфика построения отношений между сторонами социального партнерства позволяет выделить:

1) согласительную модель, особенность которой состоит в том, что процесс разработки социальной-экономической политики строится на основе учета мнений всех сторон социального партнерства посредством достижения консенсуса или компромисса между ними. Данную модель отличает высокий уровень централизации договорного процесса. Общим условием существования указанной модели являются стабильность экономики, развитость систем представительства и укрепление взаимодействия профсоюзов и объединений работодателей;

2) антипрофсоюзную модель, характерной чертой которой является стремление исключить профсоюзы из социально-экономической политики и дискредитировать коллективные договоры и соглашения. Зачастую профсоюзы рассматриваются как изжившее себя объединение, не имеющее объективных оснований для существования в условиях отсутствия противоречий между работниками и работодателями;

3) плюралистическую модель, достаточно схожую с первой, но отличающуюся децентрализацией переговорного процесса, которая, к слову, не исключает активности объединений работодателей и профсоюзов. Так, например, несмотря на то, что в США альянсы работодателей не принимают непосредственное участие в переговорном процессе, они играют важную роль через систему лоббирования предпринимательских интересов в законодательных и исполнительных органах власти [7, с. 50–51].

Таким образом, способы организации социально-партнерских отношений варьируются от сугубо консультационной деятельности до выработки и принятия взаимовыгодных решений, заключения коллективных договоров, соглашений. Данные отношения могут осуществляться на различных уровнях (от общенационального до уровня предприятия), строиться с ориентацией на активную роль профсоюзов и объединений нанимателей либо со стремлением исключить профсоюзы из переговорного процесса. При этом ни одна из указанных моделей не является идеальной и не реализуется в чистом виде, но в целом они отвечают

правовым принципам социального партнерства, закрепленным в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда, находятся в постоянном развитии и совершенствовании для поддержания социального мира.

1. Ожегов С. И. Словарь русского языка. 8-е изд., стер. М. : Совет. энциклопедия, 1970. 900 с. [Вернуться к статье](#)

2. Рынок труда : учебник и практикум для академ. бакалавриата / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под ред. Е. Б. Яковлевой. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2018. 253 с. [Вернуться к статье](#)

3. Русакович А. В. Социальное партнерство : опыт Германии и Беларуси // Социально-ориентированная модель экономического развития: опыт Германии и Беларуси : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 18 мая 2011 г. / Фонд им. Фридриха Эберта [и др.]. Минск : И. П. Логвинов, 2011. С. 23–29. [Вернуться к статье](#)

4. Рябова Т. М., Медведева Н. В. Зарубежные практики организации партнерства власти и общества: тенденции и проблемы // Социодинамика. 2017. № 4. С. 114–125. [Вернуться к статье](#)

5. Лутохина Э. А. Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) // Белорус. журнал междунар. права и междунар. отношений. 2003. № 3. С. 69–75. [Вернуться к статье](#)

6. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика : учебник для вузов [Электронный ресурс]. М. : Экзамен, 2001. 448 с. Режим доступа: <https://uchebnik.biz/book/191-osnovy-socialnogo-partnerstva-teoriya-i-politika/19-glava-desyataya-mirovoj-opyt-razvitiya-socialnogo-partnerstva/> (дата обращения: 01.06.2022). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)

7. Социально-трудовые отношения в современной России: перспективные модели социального партнерства / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2017. 120 с. [Вернуться к статье](#)